

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 18 août 2011

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : Mme Bendani et Mme Kühnlein  
Greffier : M. Perret

\*\*\*\*\*

**Art. 2 CC; 18, 329d, 356, 357 CO; 308, 310, 311 al. 1, 313, 317 al. 1 CPC**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **X.**\_\_\_\_\_, à Ropraz, demandeur, contre le jugement rendu le 3 janvier 2011 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **R.**\_\_\_\_\_ **SA**, à Bussigny, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 3 janvier 2011, dont les motifs ont été adressés aux parties pour notification le 16 mars 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par le demandeur X.\_\_\_\_\_ selon requête du 7 septembre 2009 et celles prises par la défenderesse R.\_\_\_\_\_ SA selon procédé écrit du 27 mai 2010 (I), le jugement étant rendu sans frais ni dépens (II).

En droit, les premiers juges ont relevé que les parties avaient été liées par un contrat de travail de durée indéterminée. S'agissant du montant de 26'932 fr. 75 réclamé par X.\_\_\_\_\_ à titre de différence salariale entre les salaires minimaux prévus dans le contrat collectif de travail et les salaires perçus, ils ont considéré en substance que le Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique 2005-2008 conçu entre H.\_\_\_\_\_, T.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_ (ci-après : CCT) s'appliquait au demandeur quand bien même ce dernier était employé auxiliaire au sein de la défenderesse R.\_\_\_\_\_ SA. Cependant, en vertu d'une clause d'exception selon laquelle les salaires minimaux ne sont pas applicables au personnel occupé à l'expédition des journaux et des périodiques (art. 105 al. 3 CCT), ils ont retenu que le demandeur ne pouvait pas prétendre au paiement du salaire minimal prévu dans le CCT. En ce qui concerne les prétentions du demandeur en paiement de 6'793 fr. 60 à titre de compensation pour les vacances non prises, les premiers juges ont considéré qu'il était admissible que le salaire afférent aux vacances soit inclus dans le salaire des périodes de travail effectivement accompli compte tenu de l'irrégularité du taux d'occupation de l'employé. Enfin, les premiers juges ont retenu qu'en l'absence de discrimination salariale, les prétentions du demandeur en réparation du tort moral à concurrence de 4'251 fr. 65 ne pouvaient qu'être rejetées. Ils ont rejeté les conclusions de la défenderesse, dans la mesure où celles-ci avaient été prises uniquement dans l'hypothèse où le demandeur se serait vu allouer certaines de ses prétentions.

**B.** Par acte du 29 avril 2011, X. \_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement précité. Il a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que R. \_\_\_\_\_ SA est sa débitrice et lui doit prompt et immédiat paiement de la somme de 22'343 fr. 25 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2009, le jugement étant confirmé pour le surplus. A titre subsidiaire, l'appelant a requis l'annulation du jugement rendu par le tribunal de prud'hommes, le dossier étant renvoyé à l'autorité de première instance pour une nouvelle décision.

L'appelant a produit un bordereau de pièces, parmi lesquelles deux pièces nouvelles. A titre de mesures d'instruction, il a requis la production par l'intimée des contrats de travail et adaptations salariales des employés "fixes" à l'expédition ayant travaillé entre 2007 et 2009.

Dans sa réponse du 16 juin 2011, l'intimée a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

"Principalement :

I.- Rejeter intégralement les conclusions prises par X. \_\_\_\_\_ dans son appel du 29 avril 2011.

Subsidiairement :

II.- Dire que le plan social individuel accordé unilatéralement à X. \_\_\_\_\_ à l'issue des rapports de travail au printemps 2009 est nul et de nul effet, subsidiairement est annulé.

III.- Dire que X. \_\_\_\_\_ est le débiteur de R. \_\_\_\_\_ SA et lui doit immédiat paiement d'un montant de frs 7'286.- (sept mille deux cent huitante six francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2009."

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** R. \_\_\_\_\_ SA est une société anonyme de droit suisse dont le but est la création et l'exploitation d'une entreprise de fabrication et de commercialisation de produits de communication, notamment

l'impression, le conditionnement et le routage de journaux et de produits similaires. Son siège est à Lausanne. Ses locaux se situent à [...].R. \_\_\_\_\_ SA fait partie du groupe international de médias R. \_\_\_\_\_. Ni R. \_\_\_\_\_ SA ni R. \_\_\_\_\_ ne font partie de A. \_\_\_\_\_, qui est un groupement interne de l'association patronale H. \_\_\_\_\_.

R. \_\_\_\_\_ SA, qui emploie plus de trois cents travailleurs, comporte notamment les départements suivants : presses ou impression, post-presses ou expédition et service technique.

**2. a)** Jusqu'à l'adhésion de R. \_\_\_\_\_ à H. \_\_\_\_\_ (cf. c. 2b ci-dessous), les rapports de travail au sein de R. \_\_\_\_\_ SA ont été réglés par un Accord Interne des Imprimeries (ci-après : All), tout d'abord pour les années 1997 à 1999, puis pour les années 2000 à 2004.

L'art. 2 al. 1 de l'All 1997-1999 prévoyait son application "*uniquement au personnel fixe salarié, engagé par contrat de durée indéterminée*", sans les cadres. L'art. 2 al. 1 de l'All 2000-2004 prévoyait le même champ d'application quant aux salariés. L'art. 5 des deux All successifs précisait que ces accords constituaient des compléments au contrat individuel de travail des employés, dont ils faisaient partie intégrante.

Sous l'empire des All successifs, R. \_\_\_\_\_ SA faisait une distinction entre personnel fixe et personnel auxiliaire. Le personnel auxiliaire du département post-presses était celui appelé en renfort pour répondre aux besoins de la production et auquel un taux d'occupation minimal n'était pas garanti. Les All n'étaient pas appliqués aux personnes engagées en tant que travailleurs auxiliaires.

**b)** En 2006, R. \_\_\_\_\_ SA - comme les autres secteurs industriels de R. \_\_\_\_\_ regroupant les imprimeries de [...], [...] et [...], ainsi que le secteur Production du département Services et Technologies, à [...] - a rejoint l'association patronale H. \_\_\_\_\_. Cette adhésion a été

précédée de longues négociations entre les représentants des milieux patronaux et ceux des travailleurs, par les syndicats.

L'adhésion de R.\_\_\_\_\_ à H.\_\_\_\_\_ a entraîné l'application au sein de R.\_\_\_\_\_ SA, notamment, du contrat collectif de travail pour l'industrie graphique 2005-2008 (ci-après : CCT), conclu entre H.\_\_\_\_\_, T.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Les dispositions de ce CCT étaient identiques à celles reproduites au c. 4 ci-dessous figurant dans la version en vigueur pour les années 2009-2012.

En outre, R.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ et T.\_\_\_\_\_ ont signé un accord relatif au niveau des salaires minimaux, intitulé "*Avenant au contrat collectif de travail 2005-2008 H.\_\_\_\_\_/ T.\_\_\_\_\_/ N.\_\_\_\_\_*" et daté du 9 février 2006. Il n'est pas établi que, durant les négociations qui ont précédé la conclusion de cet avenant, la direction de R.\_\_\_\_\_ aurait promis d'adhérer au plus vite à A.\_\_\_\_\_. L'avenant avait trait "*aux salaires minimaux du travail régulier du soir et de la nuit*". Il tendait principalement à définir le travail de nuit, qui est une spécificité se pratiquant uniquement en Suisse romande et qui ne se retrouve pas dans le CCT. Le travail régulier du soir était défini comme suit : "*celui qui s'accomplit à plus de 50% entre 18h00 et 23h00*". La définition du travail régulier de nuit était la suivante : "*celui qui s'accomplit à plus de 50% entre 23h00 et 06h00*". La durée hebdomadaire du travail était de 35 heures. Les salaires minimaux étaient déterminés comme suit :

Nuit	Salaires CCT au 1 <sup>er</sup> janvier 2006	Majoration en %	Salaires minimaux de l'Avenant CCT en 2006
Qual 1-4	3'600	50%	5'400
Qual dès 5	4'325	50%	6'487
N-qual	3'100	50%	4'650
Travailleurs machine	3'400	50%	5'100

Soir	Salaires CCT au 1 <sup>er</sup> janvier 2006	Majoration en %	Salaires minimaux de l'Avenant CCT en 2006
------	--	-----------------	--

Qual 1-4	3'600	30%	4'680
Qual dès 5	4'325	30%	5'622
N-qual	3'100	30%	4'030
Travailleurs machine	3'400	30%	4'420

L'avenant prévoyait encore que, pour le reste, les dispositions du CCT demeuraient "*pleinement applicables*".

**c)** Au terme de négociations longues et conséquentes, la direction de R.\_\_\_\_\_ et la commission du personnel ont, le 13 juillet 2006, signé un "*Accord complémentaire R.\_\_\_\_\_*" (ci-après : ACR), qui visait à tenir compte des spécificités des entreprises concernées. Il contient notamment les dispositions suivantes :

"CHAPITRE 1:

Généralités

### **Article 1. Champ d'application : entreprises**

Le présent Accord s'applique aux entreprises suivantes : R.\_\_\_\_\_ SA et R.\_\_\_\_\_ [...] SA pour le secteur «production» de son département Services et Technologies.

### **Article 2. Champ d'application : salariés**

L'Accord complémentaire s'applique à l'ensemble du personnel salarié soumis au Contrat collectif de travail 2005-2008 H.\_\_\_\_\_ - T.\_\_\_\_\_ - N.\_\_\_\_\_ (CCT), engagé par l'une des entreprises mentionnées à l'article 1. La direction de R.\_\_\_\_\_ décide d'étendre l'application des présentes dispositions ainsi que celles du CCT à tous les départements de R.\_\_\_\_\_ SA ainsi qu'à l'ensemble des services du département Services & Technologies.

L'intégration des services informatiques et du département des transports se fera 6 mois au maximum après la signature de l'Accord complémentaire afin d'en définir les salaires minimaux.

### **Article 3. Durée**

Le présent accord entre en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et se termine le 31 décembre 2008.

Les négociations relatives au renouvellement du présent Accord n'auront lieu que si un nouveau CCT est établi ou qu'il est reconduit et débiteront après la signature d'un nouveau CCT.

La validité du présent Accord est prolongée à son échéance d'au maximum six mois, période durant laquelle seront conduites les négociations pour son renouvellement.

#### **Article 4. Nature juridique**

L'Accord complémentaire est un statut négocié entre la direction des sociétés mentionnées à l'article 1 et les commissions du personnel des entreprises concernées. Il s'incorpore aux contrats de travail individuels de tous les salariés auxquels il s'applique (article 2). En tant que partie intégrante du contrat individuel de travail et complément du CCT, l'Accord complémentaire peut, en cas de besoin, être invoqué en justice.

R. \_\_\_\_\_ s'engage à communiquer à chaque membre du personnel fixe le texte de l'Accord avec l'indication que celui-ci fait partie intégrante du contrat individuel de travail et qu'il complète le CCT. Pour les nouveaux engagements, le présent Accord figure comme annexe au contrat individuel de travail.

#### **Article 5. Rapports avec d'autres réglementations**

L'Accord est un complément au Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique (H. \_\_\_\_\_ - T. \_\_\_\_\_ - N. \_\_\_\_\_). Certaines spécificités des départements des sociétés mentionnées à l'article 1 sont réglées par des documents négociés localement, entre la direction de l'entreprise et la commission du personnel concerné. Ces documents sont appelés Avenants par départements.

Les Avenants par départements doivent respecter les règles du présent Accord complémentaire et du CCT, mais ne peuvent en aucun cas leur être inférieurs. Ils ne traitent que des points organisationnels qui ne figurent ni dans l'Accord ni dans le CCT.  
(...)"

L'ACR contenait un chapitre 2 consacré aux "*dispositions normatives*". L'art. 10, qui faisait partie de ce chapitre et concernait les "*salaires minimaux 2006-2008*", mentionnait ce qui suit : "*Voir l'annexe «Accord complémentaire/Salaire minimaux»*". A ses chapitres 3 et 4, l'ACR traitait du "*travail régulier de nuit dans les journaux*", respectivement du "*travail régulier du soir dans les journaux*". Les art. 12 et 16 concernant les salaires minimaux 2006-2008 étaient tous deux formulés comme suit : "*Voir l'annexe «Accord complémentaire/salaires minimaux»*".

Dans l'annexe intitulée "*Accord complémentaire salaires minimaux*", il était prévu, pour le travail de nuit, que le salaire mensuel des employés "*non qualifiés de Services & Imprimeries sans le département des Transports*" passe à 4'800 fr. en 2007 et à 4'950 fr. en 2008. Cet avenant prévoyait également les salaires pour le travail de jour et du soir pour quatre catégories de travailleurs correspondant à celles

mentionnées dans les tableaux ci-dessus. Les salaires de base pour les années 2006 à 2008 correspondaient à ceux figurant à l'art. 221 CCT, par catégorie d'employés. Aucun des traitements n'était exprimé en salaire horaire, seuls des salaires mensuels étant mentionnés.

**3.** X.\_\_\_\_\_ est né le 18 juin 1969. Il ne dispose d'aucune formation professionnelle.

Par contrat de travail du 10 mai 2007 conclu pour une durée indéterminée, X.\_\_\_\_\_ a été engagé en qualité "d'*auxiliaire expéditeur nuit*" au sein du département post-presses de R.\_\_\_\_\_ SA, dès le 1<sup>er</sup> mai 2007. Occupé à l'expédition des journaux, son travail consistait à mettre les impressions en sac et à surveiller le fonctionnement des machines. Le salaire horaire de nuit était de 28 francs 24. S'y ajoutaient 10.64% à titre d'indemnité pour les vacances, 8,33% pour le 13<sup>ème</sup> salaire et 4% pour les jours fériés. Le salaire horaire de nuit était ainsi de 34 francs 72 au total. Le salaire de base horaire de jour était de 23 fr. 72. S'y ajoutaient les mêmes suppléments pour un salaire total de 29 fr. 17 par heure.

Le contrat prévoyait que l'horaire de travail était fixé d'entente avec le responsable. Il précisait encore que l'employeur ne pouvait garantir une occupation régulière, celle-ci étant dépendante du volume de travail. X.\_\_\_\_\_ était libre d'accepter ou non de venir travailler selon l'horaire qui lui était communiqué en général une semaine à l'avance.

L'accord complémentaire du 13 juillet 2006 n'a pas été fourni à X.\_\_\_\_\_ en annexe à son contrat.

**4.** Un nouveau CCT a été conclu entre H.\_\_\_\_\_, T.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_ pour les années 2009 à 2012. Il contient notamment les articles suivants :

**"Préambule**

**Art. 001 But**

Le Contrat collectif de travail (ci-après : CCT) a pour but de contribuer à un développement positif de l'industrie graphique et au bien-être des travailleurs, des travailleuses et des employeurs. Le CCT est régi par le principe de la bonne foi en vertu duquel les

parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques. Par ce CCT, les parties contractantes entendent :

- renforcer la collaboration entre le personnel et les employeurs;
- encourager la formation et le perfectionnement professionnels;
- déterminer les droits et les devoirs relatifs au contrat de travail en tenant compte de l'évolution sociale;
- favoriser l'égalité entre homme et femme;
- promouvoir le développement social, économique et le respect de la branche pour l'environnement;
- régler par une procédure appropriée les divergences d'opinions;
- préserver la paix du travail

## **Principes**

(...)

### **Art. 104 Soumission : employeur**

Le CCT s'applique aux entreprises membres de H.\_\_\_\_\_ qui produisent en Suisse, ainsi qu'aux entreprises qui adhèrent au CCT. Les parties règlent par un accord séparé la procédure d'adhésion des entreprises non affiliées à H.\_\_\_\_\_.

### **Art. 105 Soumission : travailleurs et travailleuses**

1. Le CCT est applicable au personnel qui est occupé :
  - dans le secteur prépresse, sans les cadres;
  - à l'impression, sans les cadres;
  - à l'apprêt, sans les cadres.
2. Le personnel à temps partiel a droit aux prestations du présent CCT proportionnellement à la durée réduite du travail hebdomadaire. Lorsque la durée hebdomadaire moyenne de leur travail n'atteint pas douze heures, les prestations contractuelles peuvent être compensées par un accord particulier.
3. Pour le personnel occupé à l'expédition des journaux et des périodiques, jusqu'à et y compris la rampe d'expédition, ne sont pas applicables les dispositions ci-après : salaires minimaux (art. 221); suppléments (art. 223); indemnités de repas (art. 224) et constitution de l'épargne (art. 225 à 228). Cette clause d'exception ne s'applique pas aux entreprises membres de A.\_\_\_\_\_.
4. Pour permettre à des travailleurs et travailleuses, dont la capacité physique ou psychique est limitée, d'être occupés dans la branche graphique, l'Office professionnel peut suspendre en totalité ou partiellement la partie normative du CCT. L'employeur et la personne concernée, respectivement son représentant ou sa représentante légale, doivent donner leur consentement. L'Office professionnel vérifie annuellement cette décision et l'adapte aux nouvelles circonstances.
5. Les autres travailleurs et travailleuses, notamment dans l'édition (personnel technique de la rédaction inclus) et l'administration, ne sont pas soumis. Pour le personnel engagé en coup de main jusqu'à trois mois, les stagiaires et les travailleurs et travailleuses des firmes temporaires, les dispositions du CCT sont applicables par analogie.
6. Pour les personnes en formation est applicable la Convention relative aux conditions d'apprentissage (art. 511 à 520). Les personnes en formation ne sont pas soumises au CCT."

L'exception de l'art. 105 al. 3 CCT a été introduite à la requête des milieux patronaux, en raison du fait que les travailleurs occupés à l'expédition des journaux ne disposent en général pas de formation professionnelle. Les dispositions normatives du CCT figurent aux art. 201 à 228 CCT. L'art. 218 CCT définit l'engagement en coup de main, qui est conclu par écrit et peut durer quatre semaines au plus, sous réserve d'un renouvellement unique, sans interruption.

Dans un avenant du 29 avril 2009 au CCT 2009-2012, les salaires minimaux du travail régulier du soir et de la nuit au sein notamment de R. \_\_\_\_\_ SA ont été arrêtés comme suit :

Nuit	Salaires CCT jour au 01.01.2009	Majoration	Salaires minimaux de l'Avenant
Qualifiés de 1 à 4 ans branche	3'900.-	50%	5'850.-
Qualifiés dès la 5 <sup>ème</sup> année	4'400.-	50%	6'600.-
Non-qualifiés de 1 à 4 ans	3'500.-	50%	5'250.-

Soir	Salaires CCT jour au 01.01.2009	Majoration	Salaires minimaux de l'Avenant
Qualifiés de 1 à 4 ans branche	3'900.-	30%	5'070.-
Qualifiés dès la 5 <sup>ème</sup> année	4'400.-	30%	5'720.-
Non-qualifiés de 1 à 4 ans	3'500.-	30%	4'550.-

L'avenant indique en outre que le salaire horaire est obtenu en divisant le salaire mensuel par 152,15 heures, soit le nombre moyen d'heures effectué par mois sur la base de 35 heures par semaine. Cette précision a été apportée à la demande des syndicats, dès lors que le CCT contient une formule similaire, mais sur une base de 40 heures de travail hebdomadaires. L'avenant précise encore que, pour le reste, les dispositions du CCT demeurent pleinement applicables.

**5. a)** Par lettre du 23 février 2009, R.\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail qui la liait à X.\_\_\_\_\_ avec effet au 30 avril 2009, pour des raisons économiques. X.\_\_\_\_\_ a été libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé. Le salaire qui lui a été versé durant cette période a été calculé sur la base de sa rémunération moyenne pendant les douze mois précédents. R.\_\_\_\_\_ SA a versé à X.\_\_\_\_\_ une indemnité supplémentaire, calculée en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'entreprise, soit 7'286 fr. brut représentant deux salaires moyens calculés sur l'année écoulée. Enfin, R.\_\_\_\_\_ SA a fourni à X.\_\_\_\_\_ la possibilité de bénéficier des services d'un cabinet de conseil pour "*accompagner (...) cette transition professionnelle*".

R.\_\_\_\_\_ SA a offert une indemnité de départ et les services d'un cabinet de conseil aux seize personnes de son département post-presses qu'elle a licenciées au début de l'année 2009.

**b)** Au total, X.\_\_\_\_\_ a effectué 874,9 heures de travail entre les mois de mai et décembre 2007, pour un salaire brut de 30'922 fr. 10. L'ampleur de son activité a varié tous les mois. Le minimum a été effectué

au mois de mai 2007, avec 49,17 heures, et le maximum au mois de novembre 2007, avec 146,2 heures.

En 2008, X.\_\_\_\_\_ a travaillé durant 1'202,18 heures et a réalisé un gain brut annuel de 43'742 fr. 75. L'ampleur de son activité a varié tous les mois. Le minimum a été effectué au mois de mars 2008, avec 54,6 heures, et le maximum au mois de novembre 2008, avec 128,45 heures.

En 2009, X.\_\_\_\_\_ a été rémunéré pour 467,15 heures de travail à concurrence de 16'937 fr. 95, indemnité de départ non comprise.

Toutes les fiches de salaire remises à X.\_\_\_\_\_ mentionnent expressément et séparément la part de la rémunération afférente aux vacances, tant en ce qui concerne le pourcentage que la somme correspondante.

**c)** En 2007, X.\_\_\_\_\_ n'a pas pris de vacances, de même qu'en 2009. L'intéressé a expliqué qu'il estimait qu'il ne disposait pas des moyens financiers nécessaires pour assumer une telle situation, dans la mesure où il n'était pas payé durant les périodes de congé. En 2008, X.\_\_\_\_\_ a bénéficié d'une semaine de vacances, soit durant 5 jours.

**6.** Par lettre du 27 février 2009 à R.\_\_\_\_\_ SA, le syndicat T.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait rencontré plusieurs des personnes licenciées au début de l'année en cours et qu'il avait constaté que les salaires minimaux résultant du CCT et de ses avenants ne leur avaient pas été appliqués, ce qui avait surpris le syndicat. T.\_\_\_\_\_ a demandé la rectification de ce qu'il considérait comme une erreur.

Par lettre du 25 mai 2009, R.\_\_\_\_\_ SA a estimé que les salaires minimaux tels qu'arrêtés dans le CCT et ses avenants n'étaient pas applicables au personnel occupé à l'expédition, selon l'art. 105 al. 3 CCT.

S'en est suivi un échange de lettres entre T.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_ SA, chacun restant sur ses positions.

**7.** Depuis 2009, R.\_\_\_\_\_ SA ne compte plus de travailleurs dits auxiliaires. Le personnel de renfort est désormais engagé par l'intermédiaire de la société de placement [...].

**8. a)** Par requête du 7 septembre 2009, X.\_\_\_\_\_ a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne à l'encontre de R.\_\_\_\_\_ SA et conclu au paiement par celle-ci des sommes de 22'680 fr. 75 brut et de 4'251 fr. 65, toutes deux avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2009.

**b)** Ensuite du rejet d'une requête en suspension de cause déposée par la défenderesse R.\_\_\_\_\_ SA, une audience de conciliation s'est tenue le 14 décembre 2009. Les parties ne se sont pas entendues sur une issue amiable du litige. Le demandeur X.\_\_\_\_\_ a dès lors confirmé les conclusions de sa requête du 7 septembre 2009. La défenderesse a déposé une écriture dans laquelle elle a conclu, avec suite de dépens, au rejet des prétentions du demandeur. Reconventionnellement, elle a conclu à ce que l'accord complémentaire soit déclaré nul et de nul effet, subsidiairement annulé, à l'égard du demandeur, à ce que le plan social accordé au demandeur soit déclaré nul et de nul effet, subsidiairement annulé, et à ce que le demandeur soit reconnu son débiteur de la somme de 30'000 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 30 avril 2009.

**c)** Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a tenu deux audiences de jugement, le 1<sup>er</sup> juin et le 7 décembre 2010, au cours desquelles ont notamment été entendus quatre témoins. S'agissant en particulier du champ d'application de l'accord complémentaire du 13 juillet 2006, le témoin J.\_\_\_\_\_, directeur de R.\_\_\_\_\_ SA, a précisé que la distinction entre travailleur auxiliaire et employé fixe se fondait sur une pratique et non sur des définitions fixées par écrit dans le CCT et l'accord complémentaire; il a indiqué que l'extension de l'application figurant à l'art. 2 de l'accord complémentaire

tendait à traiter de manière uniforme l'ensemble du personnel fixe de la défenderesse, notamment le personnel fixe du département post-presse/expédition. Pour les témoins C.\_\_\_\_\_, ancien membre de la commission du personnel de R.\_\_\_\_\_ SA entre 1999 et 2009, et V.\_\_\_\_\_, co-président du syndicat T.\_\_\_\_\_ ayant participé aux négociations relatives à l'avenant au CCT, il n'était pas question de faire une distinction entre les différentes catégories de personnel dans l'application des accords sur les salaires minimaux, à l'exception des cadres; C.\_\_\_\_\_ a confirmé que la distinction entre personnel fixe et auxiliaire découlait de la pratique en vigueur sous l'empire des All et qu'elle était connue des membres de la commission du personnel.

### **En droit :**

**1. a)** Le jugement attaqué a été rendu le 3 janvier 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC).

**b)** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant de 26'932 fr. 40, l'appel de X.\_\_\_\_\_ est recevable.

**c)** Selon l'art. 313 CPC, la partie adverse peut former un appel joint dans la réponse. Elle doit prendre à cet effet des conclusions dans le mémoire de réponse.

En l'espèce, dans un acte intitulé "réponse", R.\_\_\_\_\_ SA a pris des conclusions subsidiaires en paiement de 7'286 fr. Il convient dès lors de se demander si nonobstant l'en-tête de cet acte, il ne s'agit pas d'un appel joint. A la lecture des moyens développés, on comprend que R.\_\_\_\_\_ SA entend réclamer à X.\_\_\_\_\_ paiement de l'indemnité d'accompagnement et de soutien qui lui a été octroyée pour le cas où la Cour d'appel civile admettrait que l'Accord complémentaire R.\_\_\_\_\_ devait trouver application et que les conclusions en paiement de 22'343 fr. 25 étaient admises. Selon l'intimée, le montant de 7'286 fr. devrait alors être porté en déduction des prétentions de l'appelant. Il ne s'agit donc pas de prétentions reconventionnelles mais bien compensatoires prises à titre subsidiaire. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de considérer qu'il s'agit d'un appel joint.

**2. a)** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135).

Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé - la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge -, la cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques

qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle.

Enfin, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Tappy, op. cit., pp. 136-137). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (ibidem).

**b)** En l'espèce, l'appelant produit deux nouvelles pièces, en indiquant qu'il n'en a eu connaissance que postérieurement à la clôture de l'instruction en première instance, ce qui est contesté par l'intimée. La question de la recevabilité de ces pièces au regard de l'art. 317 al. 1 CPC peut toutefois rester ouverte, compte tenu des considérations juridiques développées plus bas (cf. c. 3 infra).

L'appelant requiert également la production, par l'intimée, des contrats de travail et adaptations salariales des employés "fixes" à l'expédition ayant travaillé entre 2007 et 2009. Dans la mesure où il n'explique pas pour quel motif cette offre de preuve n'a pas pu être formulée devant la première instance, elle n'est pas recevable.

**3. a)** L'appelant allègue que le CCT lui est applicable nonobstant sa qualité de travailleur auxiliaire, ce qui a d'ailleurs été admis par les premiers juges. En conséquence, il estime pouvoir revendiquer l'application des salaires minimaux prévus par le CCT. Selon lui, l'intimée a conclu un accord complémentaire le 13 juillet 2006 (ci-après : ACR), lequel exclut l'application de la clause d'exclusion (art. 105 al. 3 CCT) qui prévoit

que les salaires minimaux de l'art. 221 CCT ne s'appliquent pas aux employés de l'expédition.

L'intimée estime que, lors de la conclusion de l'ACR, la distinction entre personnel fixe et personnel auxiliaire n'a pas été abolie et le régime différencié appliqué aux employés auxiliaires a été maintenu, ayant pour conséquence que les salaires minimaux prévus dans l'annexe de l'ACR ne concernaient pas le personnel auxiliaire.

**b)** Par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés (art. 356 CO [Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220]). La convention collective peut contenir trois sortes de clauses : les clauses normatives, les clauses semi-normatives et les clauses obligationnelles. Les premières sont celles qui ont un effet direct dans les relations entre employeurs et travailleurs, à la condition qu'ils soient les uns et les autres soumis à la convention collective. Il s'agit donc de toutes les clauses inhérentes à la nature du contrat de travail. Font partie des clauses normatives celles relatives à la conclusion, à l'objet et à la fin des contrats individuels de travail, ainsi qu'à tous les droits et obligations réciproques du travailleur et de l'employeur (salaire minimal, suppléments, vacances, empêchement de travailler, obligation éventuelle de conclure une assurance collective perte de gain, horaire, etc). Une convention collective peut néanmoins prévoir que les parties au contrat individuel de travail peuvent déroger à certaines de ces dispositions normatives par écrit; dans un tel cas, le travailleur et l'employeur doivent respecter cette forme pour déroger valablement à la convention collective (Wylter, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd., p. 675). En application de l'art. 357 CO, ces clauses ont un effet direct et impératif envers les employeurs et les travailleurs qu'elles lient. Les clauses semi-normatives ne sont pas inhérentes à la nature du contrat de travail, mais doivent concerner les rapports entre l'employeur et les travailleurs membres des associations contractantes (art. 356 al. 2 CO). Leur structure est celle d'une stipulation pour autrui (art. 112 CO). Le

membre (ou l'employeur) s'engage à remplir un engagement en faveur des travailleurs ou employeurs liés à la convention collective, ou à contribuer d'une autre manière à des buts poursuivis par la convention collective, sans que cet engagement n'ait une nature de clause normative ou obligationnelle (Wyler, op. cit., p. 675). Enfin, les clauses obligationnelles concernent exclusivement les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses normatives et semi-normatives (art. 356 al. 3 CO). La distinction entre ces clauses a une incidence en matière d'interprétation des contrats. Les clauses normatives s'interprètent selon les méthodes applicables aux lois, soit en premier lieu d'après leur lettre (interprétation littérale); si le texte légal n'est pas absolument clair ou si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge cherchera la véritable portée de la norme en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation téléologique), de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique); si plusieurs interprétations sont possibles, le juge devra rechercher la véritable portée de la norme, en tenant compte de tous les éléments précités, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose et sa relation avec d'autres dispositions légales. L'autorité est en principe liée par le sens littéral des dispositions normatives, lorsqu'il est clair et univoque, tandis que les clauses obligationnelles s'interprètent comme un contrat, selon le principe de la confiance (Wyler, op. cit., pp. 675 s.).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, les dispositions fixant le champ d'application des conventions collectives de travail rentrent difficilement dans les catégories précitées. Cela n'a en définitive pas une grande importance. Il ne faut pas surestimer la différence entre les deux méthodes d'interprétation; en effet, bien qu'ayant une fonction de loi, les clauses normatives trouvent leur fondement dans le contrat, de sorte que la volonté des parties à la convention collective est un élément d'interprétation plus important que celle du législateur dans l'interprétation des lois (Schönenberger/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 110 ad art. 356 CO; TF 4C.46/1993 du 6 octobre 1993 c. 3) Quant aux

clauses obligationnelles, si leur interprétation suppose, en bonne règle (art. 18 CO), d'abord la recherche de la volonté réelle des parties avant la mise en œuvre du principe de la confiance pour une interprétation objective selon la bonne foi (art. 2 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]), on doit souligner la place restreinte laissée à la volonté subjective des parties (cf. ATF 122 III 176 c. 5c; Kramer, Berner Kommentar, nn. 111 ss ad art. 1 CO).

**c)** En l'espèce, il n'est contesté par aucune des parties que l'appelant est employé auxiliaire au secteur expédition. Compte tenu de ce statut particulier, il convient de déterminer quels sont les accords qui lient les parties s'agissant du salaire auquel a droit l'appelant.

L'intimée a conclu successivement différents accords réglant le statut de ses employés. Tout d'abord un Accord interne des imprimeries pour les années 1997 à 1999 puis pour les années 2000 à 2004 qui complétaient les contrats individuels des travailleurs mais ne s'appliquaient pas au personnel auxiliaire. Par la suite, elle a adhéré à H.\_\_\_\_\_, association patronale, entraînant l'application du CCT. Celui-ci s'applique aux entreprises membres de H.\_\_\_\_\_ qui produisent en Suisse ainsi qu'aux entreprises qui adhèrent au CCT, comme c'est le cas pour l'intimée. S'agissant des travailleurs, le CCT est applicable au personnel qui est occupé dans le secteur prépresse, à l'impression et à l'apprêt, sauf les cadres (art. 105 al. 1 CCT). En outre, une clause d'exclusion prévoit que les dispositions concernant les salaires minimaux (art. 221 CCT), les suppléments (art. 223 CCT), les indemnités de repas (art. 224 CCT) ainsi que la constitution de l'épargne (art. 225 à 228 CCT) ne s'appliquent pas au personnel occupé à l'expédition des journaux et des périodiques jusqu'à et y compris la rampe d'expédition (art. 105 al. 3 CCT). Comme admis par les premiers juges, cette clause d'exclusion a pour effet que l'appelant ne peut pas se prévaloir du CCT pour fonder son droit à un salaire minimum, puisqu'il travaillait au secteur expédition. Par la suite, R.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ et T.\_\_\_\_\_ ont signé le 9 février 2006 un accord relatif au niveau des salaires minimaux intitulé "*Avenant au contrat collectif de travail 2005-2008 H.\_\_\_\_\_/ T.\_\_\_\_\_/ N.\_\_\_\_\_*". Il a trait

aux salaires minimaux du travail régulier du soir et de la nuit applicables aux imprimeries de R.\_\_\_\_\_, soit [...], [...] ainsi qu'au secteur "Production" du département Services et Technologies à [...] soumis au CCT. Il définit le travail régulier du soir et le travail régulier de nuit et prévoit les salaires minimaux applicables à chacune de ces catégories en fonction des qualifications des employés. Cet accord ne s'applique pas à l'appelant qui n'est pas un travailleur régulier. Puis, dans un acte intitulé "*Accord complémentaire R.\_\_\_\_\_*" (ci-après : ACR) signé entre la direction de R.\_\_\_\_\_ et la commission du personnel le 13 juillet 2006, des salaires minimaux ont été fixés selon une table annexée à l'accord. L'art. 2 prévoit en résumé que l'ACR s'applique à l'ensemble du personnel salarié soumis au CCT. Enfin, un nouvel avenant a été signé le 29 avril 2009, lequel reprend en substance les termes de l'avenant précédent, les salaires minimaux ayant été revus à la hausse avec effets rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Conformément aux principes exposés ci-dessus, s'agissant de dispositions concernant le champ d'application des accords collectifs, il faut rechercher en premier lieu quelle était la réelle et commune volonté des parties. L'appelant fait valoir que R.\_\_\_\_\_ voulait étendre le champ d'application du CCT à l'ensemble de ses employés par l'art. 2 ACR. En première instance, il a en outre allégué que lors des discussions qui ont eu lieu au sujet de l'ACR, R.\_\_\_\_\_ aurait promis d'annuler la clause d'exclusion en adhérant ultérieurement à A.\_\_\_\_\_ dont les membres n'étaient pas concernés par cette clause (art. 105 al. 3 *in fine* CCT).

Il ressort des art. 1 et 5 ACR que les parties à l'accord voulaient étendre l'application du CCT à un secteur d'activité, soit la "production", secteur spécifique qui bénéficiait d'accords réglés localement, par départements. Il s'agissait alors de fixer les minima que les accords locaux devaient respecter. Il y a dès lors bien une volonté d'extension de l'application de la CCT mais pas dans le sens invoqué par l'appelant. Il est exact que l'ACR s'applique à l'ensemble du personnel salarié soumis au CCT (art. 2 ACR). Cela ne suffit pas à admettre que la volonté commune des parties à l'ACR était de réduire la portée du CCT en

supprimant la clause d'exclusion de l'art. 105 al. 3 CCT. En effet, si, comme allégué par l'appelant, les parties à l'ACR ont discuté d'une adhésion future à A.\_\_\_\_\_ pour que les employés auxiliaires ne soient plus exclus du champ d'application de la CCT, c'est bien qu'elles n'avaient pas l'intention de mettre à néant la clause d'exclusion dans le cadre de l'ACR. En outre, il eut été facile de rédiger l'art. 2 ACR différemment pour indiquer clairement que les employés de l'expédition bénéficiaient également des salaires minimaux, nonobstant l'art. 105 al. 3 CCT, si telle avait été la volonté des parties.

Pour tous ces motifs, on doit admettre, à l'instar des premiers juges, que l'art. 2 ACR ne peut être interprété comme une volonté de déroger à la clause d'exclusion de l'art. 105 al. 3 CCT et qu'il ne s'applique pas au personnel occupé à l'expédition des journaux et périodiques jusqu'à et y compris la rampe d'expédition.

L'appelant se prévaut encore de deux nouvelles pièces dont il aurait eu connaissance postérieurement à l'audience du 7 décembre 2010, et qui concernent une employée de R.\_\_\_\_\_ SA, W.\_\_\_\_\_, travaillant au secteur expédition. Par courrier du 15 décembre 2009, R.\_\_\_\_\_ SA a informé W.\_\_\_\_\_ que son salaire sera adapté dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 en référence au CCT définissant les salaires minimaux de nuit. Or, comme l'a relevé l'intimée dans sa réponse, le CCT auquel il est fait référence dans ce courrier ne peut pas être celui de 2005-2008 qui arrivait à échéance le 31 décembre 2008 (art. 3 CCT). Pour autant que leur production soit admise en appel, ces pièces n'apportent dès lors aucun élément pertinent s'agissant de l'interprétation et de l'application du CCT 2005-2008.

L'appel doit dès lors être rejeté sur ce point.

**4. a)** L'appelant confirme ses conclusions en paiement d'un montant de 5'962 fr. 60 à titre de paiement de 36.7 jours de vacances non pris pour les années 2007 à 2008. Il fait valoir d'une part que l'intimée n'a pas démontré qu'elle aurait été dans l'impossibilité de lui offrir un emploi

fixe et d'autre part que la fixation d'un salaire global incluant les vacances est inadmissible.

**b)** Selon l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Le Tribunal fédéral admet que, dans certaines circonstances exceptionnelles, l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total est admissible, pour autant que le contrat de travail (s'il est conclu en la forme écrite) et les décomptes de salaire mentionnent clairement la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances. L'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total n'a pour seul effet que de différer le paiement du salaire afférent aux vacances sur les périodes durant lesquelles l'employé travaille effectivement. Cette méthode ne prive cependant pas le travailleur du droit de bénéficier effectivement aux vacances. Son seul effet consiste en ce que le salaire afférent aux vacances n'est pas payé durant la période de prise effective des vacances, mais compris dans le salaire payé durant les périodes de travail effectives (Wyler, op. cit., p. 356).

Le principe de l'indemnité afférente aux vacances est admis aux trois conditions cumulatives suivantes : premièrement, le contrat de travail doit clairement mentionner le système adopté; deuxièmement, les décomptes de salaire mentionnent très clairement de manière différenciée la part du salaire global destinée à indemniser les vacances; et troisièmement, des circonstances exceptionnelles le justifient. Le Tribunal fédéral mentionne à cet égard les exemples du travail très irrégulier et du travail intérimaire (Wyler, op. cit., p. 357 et réf. citées). La doctrine précise que si l'inclusion de la part afférente au salaire doit être admise, elle ne doit l'être que pour les travailleurs engagés à temps partiel irrégulier auprès d'un ou plusieurs employeurs ou ceux bénéficiant d'une rémunération variable. En effet, l'avantage prépondérant, voir unique, de ce système est d'éviter à l'employeur une succession de calculs durant l'année et l'éventualité d'un versement complémentaire ou un

remboursement à l'issue de l'exercice des vacances (Cerrotini, Le droit aux vacances, Etude des art. 329a à d CO, thèse Lausanne 2001, p. 212).

**c)** En l'espèce, le contrat de travail qui lie l'appelant et l'intimée prévoit expressément que la part du salaire afférente aux vacances sera versée mensuellement, par 10,64%. Il mentionne également le montant que cela représente par rapport au salaire horaire du travail de jour et du travail de nuit. Les fiches de salaire reçues par l'appelant durant les rapports de travail indiquent séparément le salaire qui se rapporte aux vacances et qui est versé avec la rémunération mensuelle. Ainsi, les deux premières conditions énoncées ci-dessus ont été strictement respectées. Il reste à examiner s'il y avait des circonstances exceptionnelles qui justifiaient l'inclusion de la part afférente aux vacances et si l'appelant peut faire valoir des prétentions du fait qu'il a renoncé à prendre la plupart de ses vacances.

S'agissant des circonstances exceptionnelles, comme l'ont relevé les premiers juges, on se trouve face à un travailleur engagé à temps partiel et dont le taux d'activité variait fortement, parfois du simple au triple. A titre d'exemple, l'appelant a effectué environ 49 heures de travail au mois de mai 2007 contre 146 au mois de novembre suivant. Ceci s'explique par la variation de la masse de travail elle-même. Enfin, il faut souligner que l'appelant était libre d'accepter ou non l'horaire de travail qui lui était soumis de semaine en semaine. Dans ces circonstances, il n'était pas possible pour l'employeur de se livrer à des calculs compliqués et peu sûrs pour savoir quel salaire devait être versé pendant la prise de vacances. Il s'agit manifestement d'un cas où l'inclusion de la part afférente aux vacances dans le salaire est admissible.

L'appel est dès lors mal fondé sur ce point également.

**5.** En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé.

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (cf. art. 114 let. c CPC).

L'intimée s'est déterminée sur l'appel par l'intermédiaire de son conseil et obtient entièrement gain de cause. Elle a dès lors droit à de pleins dépens pour la procédure de deuxième instance (cf. art. 95 al. 3 et 106 CPC), arrêtés à 1'500 francs (art. 7 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile; RSV 270.11.6]).

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'appelant X.\_\_\_\_\_ doit verser à l'intimée R.\_\_\_\_\_ SA la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 19 août 2011

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Charlotte Iselin (pour X. \_\_\_\_\_),
- Me Eric Cerottini (pour R. \_\_\_\_\_ SA).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 22'343 francs 25.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la

contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :